

УДК 330.332:331.105

□ І.М. Камінська

Луцький національний технічний університет

Н.В. Коленда

Східноєвропейський національний університет імені Лесі Українки

МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ АКТИВІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ НА РЕГІОНАЛЬНОМУ РІВНІ

Розроблено методичні підходи до оцінки ефективності активізації соціального діалогу на регіональному рівні. Запропоновано основні показники для оцінки ефективності соціального діалогу з урахуванням інтересів його сторін.

Ключові слова: соціальний діалог, регіон, критерій, показник, роботодавець, працівник, держава.

И.М.Каминская, Н.В. Коленда

МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ АКТИВИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНОГО ДИАЛОГА НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ

Разработаны методические подходы к оценке эффективности активизации социального диалога на региональном уровне. Предложены основные показатели для оценки эффективности социального диалога с учетом интересов его сторон.

Ключевые слова: социальный диалог, регион, критерий, показатель, работодатель, работник, государство.

Kaminska I., Kolenda N.

THE METHODOICAL GOING IS NEAR THE ESTIMATION OF EFFICIENCY OF ACTIVATION OF SOCIAL DIALOG AT REGIONAL LEVEL

The methodical going is near the estimation of efficiency of activation of social dialog at regional level are developed. Basic indexes for the estimation of efficiency of social dialog taking into account interests of his sides are offered.

Key words: social dialog, region, criterion, index, employer, worker, state.

Постановка проблеми у загальному вигляді і її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. На сучасному етапі економічного розвитку актуальною проблемою є розробка методологічних і методичних засад оцінки природи і умов

□ *І.М. Камінська, Н.В. Коленда*

проведення соціального діалогу на національному, регіональному, галузевому та макрорівні. Крім того, важливого характеру набирає проблема оцінки ефективності активізації соціального діалогу на регіональному рівні. Йдеться про принципово відмінну парадигму проведення соціальних переговорів на рівні регіонів та обґрунтування нових методологічних засад активізації соціального діалогу на регіональному рівні, які будуть мати визначальну вагу у сучасній фазі економічного розвитку.

Аналіз останніх досліджень, у яких започатковане вирішення проблеми. Незважаючи на зростаючу актуальність дослідження проблем активізації соціального діалогу на регіональному рівні, відсутні наукові підходи до оцінки ефективності цього процесу. Існуючі на сьогодні дослідження особливостей проведення соціального діалогу часто мають фрагментарний характер, фокусуючись на окремих аспектах, і зазвичай обмежуються описовими характеристиками чи порівняльною оцінкою зайнятості, заробітної плати чи доходів населення диференційовано за окремими регіонами України з урахуванням напрямів структурної модернізації економіки.

Між тим, в умовах зростання напруги на ринку праці об'єктивно відбувається зміна поведінки економічно активного населення, деформуються вимоги працівників і безробітних стосовно зайнятості в офіційному секторі економіки, що обумовлює нагальність і своєчасність обґрунтування методичної схеми аналізу й оцінки ефективності активізації соціального діалогу на регіональному рівні. На нашу думку, новітні методологічні підходи до вирішення цієї проблеми мають передбачати широку концептуальну схему оцінки вектору та динаміки зрушень у процесі активізації соціального діалогу на регіональному рівні. Іншими словами, інтегральний аналіз активізації соціального діалогу на рівні регіонів вимагає соціально-економічного дослідження цього процесу в динаміці, єдності та протиріччі всіх суб'єктів його проведення з урахуванням їх різнобічних інтересів.

Аналіз літературних джерел дозволяє дійти висновку, що у визначенні концептуальних засад трансформації соціальної сфери України та основ реформування системи соціального партнерства важливу роль відіграли наукові праці О.І. Амоші, Л.В. Батченко, М.М. Білинської, В.В. Бурегі, Г.К. Губерної, Н.Г. Діденко, Т.А. Заяць, В.І. Куценко, Е.М. Лібанової, О.Ф. Новікової, В.Л.

Пілюшенка, О.С. Поважного, С.Ф. Поважного,
Федорової, А.А. Халецької та інших.

М.В.

Теоретичні та методичні основи активізації соціального діалогу закладено у працях таких відомих українських вчених, як С.В. Бакуменко, В.І. Жукова, Г.В. Задорожного, А.В. Казановського, А.М. Колота, В.І. Комарницького, В.М. Новикова, О.Ф. Новикової, Ю.М. Маршавіна, Г.В. Осового, В.В. Смоловича, С.Я. Українця та інших. Серед російських вчених, які досліджували різні аспекти проведення соціального діалогу, слід відмітити В.В. Адамчука, Б.М. Генкіна, Ю.П. Кокіна, Р.П. Колосову, В.А. Михеєва, С.Ю. Чучу, Р.А. Яковлева.

Завдяки їх науковим розробкам можна стверджувати, що сьогодні економічна наука має чимало здобутків, зокрема щодо виявлення особливостей налагодження соціального діалогу, формування соціально орієнтованої ринкової економіки та розбудови соціальної держави як основи забезпечення національної безпеки. Проте методологічна відпрацьованість і практичні аспекти застосування механізму соціального діалогу як важеля підвищення ефективності економіки в сучасних умовах не одержали свого остаточного визначення. Не розроблені методичні питання економіко-статистичної оцінки стану розвитку соціального діалогу на різних рівнях його реалізації тощо.

Цілі статті. Тому метою дослідження є розв'язання цієї проблеми, яке розпочнемо із вивчення та аналізу методичних підходів, які стосуються оцінки ефективності соціального партнерства та соціально-трудових відносин, які практично відображають результати соціального діалогу та можуть бути використані для оцінки ефективності активізації соціального діалогу на регіональному рівні.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Зокрема, Мірошниченко О.В. у дисертації «Методологічні проблеми удосконалення системи соціального партнерства в Україні» [1] зазначив, що методологія вибору системи показників розвитку соціально-трудового партнерства ґрунтується на необхідності оцінки різних напрямків колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин та ефективності діяльності партнерів. Обґрунтована науковцем система індикаторів стану розвитку та ефективності соціально-трудового партнерства складається з п'яти

блоків (сприяння розвитку виробництва і забезпечення продуктивної зайнятості; оплата праці і зростання рівня доходів; умови праці та відпочинку; соціальний захист та задоволення духовних потреб; організаційний рівень соціально-трудового партнерства) і враховує можливості офіційної статистики щодо інформаційного їх наповнення.

Узагальнюючий показник розвитку соціально-трудового партнерства визначається за формулою середньої зваженої:

$$\bar{x} = \frac{\sum x_i \cdot t_i}{\sum t_i}, \quad (1)$$

де \bar{x} – середній рівень виконання положень колективних договорів; x_i – рівень виконання зобов'язань по окремих питаннях; t_i – кількість запланованих зобов'язань по окремих питаннях.

Як бачимо, сформована система показників відбиває стан розвитку соціально-трудового партнерства по основних його напрямках. Проте автором не було враховано особливості проведення соціального діалогу на рівні підприємства, а тому ця методика потребує відповідної адаптації для проведення оцінки рівня розвитку соціального діалогу в регіональному розрізі.

Л. О. Городецька та І. І. Шаргородська також пропонують методику оцінки стану соціально-трудових відносин на рівні підприємства, яка включає визначення таких груп показників:

- зайнятість – рух персоналу, підготовку і перепідготовку кадрів, зміну чисельності та структури зайнятих;
- умови та охорона праці – стан виробничого середовища на підприємстві, масштаби зайнятості на шкідливих і тяжких роботах, рівень виробничого травматизму;
- оплата праці та форми соціальної підтримки працівників, рівень середньомісячної зарплати, форми премій та матеріальної допомоги;
- стан трудових відносин – кількість трудових спорів, їх причини, стан страйкового руху [2].

Як бачимо, окремі групи показників є схожими в двох розглянутих методиках і можуть бути використані для оцінки ефективності проведення соціального діалогу як на рівні підприємства, так і на рівні регіону після відповідних коректив.

Фахівці Міжнародної організації праці пропонують для оцінки ефективності проведення соціального діалогу використовувати

показник гідної праці та застосовувати таку систему індикаторів, яка дає можливість оцінити: можливість отримання роботи всіма, хто прагне працювати; прийнятність форми зайнятості; рівень продуктивності зайнятості та адекватності заробітку; справедливості у ставленні до зайнятих на виробництві; задоволеність тривалістю робочого часу; рівень стабільності та захищеності роботи; безпечність умов роботи та особистого життя; стан соціального захисту; гармонічне поєднання умов роботи та особистого життя; досконалість соціального діалогу.

Також тривалі наукові дослідження щодо розробки адекватної системи критеріїв для оцінки ефективності проведення соціального діалогу дозволило вченим зробити висновок про доцільність використання показників якості трудового життя як індикаторів налагодженості соціального діалогу.

Якість трудового життя – це систематизована сукупність показників, що характеризують умови праці в найширшому розумінні – умови виробничого життя – і дають змогу врахувати міру реалізації інтересів і потреб працівника та використання його здібностей (інтелектуальних, творчих, моральних, організаторських, комунікаційних тощо). Це поняття відображає міру задоволеності важливих особистих потреб працівника через трудову діяльність на підприємстві [3]. Концепція якості трудового життя ґрунтується на створенні умов, що забезпечують оптимальне використання трудового потенціалу людини.

Основні положення, концепції якості трудового життя такі: отримання працівником в ході самореалізації задоволення від досягнень у праці як головний мотив порівняно з заробітною платою та кар'єрою; трудова демократія (демократія на виробництві), що на рівні підприємства означає розширення можливостей його участі в управлінні підприємством та у власності; постійне професійне зростання працівника, розвиток його найрізноманітніших здібностей.

Для орієнтованої оцінки взаємозв'язку факторів якості життя Н. Єсінова пропонує використовувати індекс трудового потенціалу:

$$I \text{ т.п.} = I(\text{Ізд.}; \text{Імор.}; \text{Ітп.}; \text{Іакт.}; \text{Іорг.}; \text{Іосв.}; \text{Іпроф.}; \text{Іроб.ч.}), \quad (2)$$

де індекси характеризують відповідно: здоров'я, моральність, творчий потенціал, активність (пасіонарність), організованість, освіта, професіоналізм, ресурси робочого часу [4].

Ґрунтуючись на результатах проведеного аналізу наукових досліджень з проблем проведення соціального діалогу, пропонується

застосовувати методичну схему комплексного дослідження, яка акумулює особливості сучасного етапу та інноваційні перспективи соціально-економічного розвитку регіону та поведінки економічно активного населення на ринку праці. При цьому необхідно врахувати, що відповідно до класичної моделі (модель МОП) соціальний діалог впроваджується на засадах *двопартизму* (на рівні підприємства: роботодавець – наймані працівники) або *трипартизму* (на рівні держави, регіону, галузі: організації роботодавців – наймані працівники (профспілки) – представники влади). Оскільки метою цього дослідження є оцінка активізації соціального діалогу на регіональному рівні, то візьмемо в основу розробки методики оцінки модель трипартизму.

Дослідження пропонуємо проводити на таких рівнях:

- 1) теоретичному, що дозволяє сформулювати підходи та схему дослідження для визначення сутності соціального діалогу;
- 2) методичному, який передбачає визначення особливостей активізації соціального діалогу на регіональному рівні;
- 3) аналітичному, який передбачає вивчення об'єкта дослідження – процесу активізації соціального діалогу як складної системи, яка включає ряд компонентів, що піддаються змінам зі сторони зовнішнього середовища, так і під впливом індивідуальних потреб працівників;
- 4) оціночному, який включає оцінку ефективності соціального діалогу з позиції кожної сторони та загального рівня;
- 5) організаційно-прикладному, на якому розробляються шляхи активізації соціального діалогу на регіональному рівні.

Відповідно до обраних рівнів дослідження пропонуємо методологію комплексного оцінювання ефективності активізації соціального діалогу на регіональному рівні, яка містить організаційні підходи та включає алгоритм оцінювання, побудований в логічній послідовності (рис. 1).

Метою дослідження є аналіз чинників впливу на процес активізації соціального діалогу на регіональному рівні та оцінка загальної його ефективності.

Основними завданнями комплексного оцінювання ефективності активізації соціального діалогу на регіональному рівні є:

- визначення сили та напрямку впливу основних чинників на процес активізації соціального діалогу в регіоні;
- розрахунок ефективності соціального діалогу для кожної із

його сторін;

- оцінка загальної ефективності соціального діалогу в регіоні;
- визначення проблем та передумов активізації соціального діалогу в регіоні.



Рис. 1. Алгоритм комплексного оцінювання ефективності активізації соціального діалогу на регіональному рівні

Основними принципами дослідження визначено: принцип розвитку, системності, науковості, цілеспрямованості.

Застосування принципу розвитку означає, що дослідження необхідно проводити у трьох напрямках: ретроспективному, сучасному та перспективному, тобто враховувати минуле і на основі якого прогнозувати майбутній стан.

Принцип системності передбачає розгляд процесу активізації соціального діалогу, як складної системи, яка складається з окремих елементів, які взаємодіють між собою.

Принцип науковості передбачає, що дослідження ефективності активізації соціального діалогу на регіональному рівні має проводитись із використанням наукових методів.

Застосування принципу цілеспрямованості означає, що проведення дослідження повинно забезпечити виконання завдань, які були визначені на першому етапі.

Дослідження ефективності активізації соціального діалогу на регіональному рівні ґрунтується на використанні ряду методів, які можна згрупувати за блоками: загальнонаукові і спеціальні методи; блок аналітичних методів; блок програмно-цільових методів; блок соціологічних методів; блок конструктивних та оптимізаційних методів.

Під час проведення оцінки ефективності активізації соціального діалогу на регіональному рівні необхідно застосовувати такі підходи:

- комплексний, тобто повинні враховуватись критерії ефективності проведення соціального діалогу кожною із його сторін (працівники, роботодавці, держава), відтак, якщо знехтувати хоча б одним з обов'язкових аспектів системи, проблема не буде вирішена;

- динамічний, тобто потрібно виконувати ретроспективний аналіз минулих і сучасних теоретичних і практичних досліджень, використовуючи науково-дослідну літературу з цієї проблеми і зробити перспективний аналіз (прогноз);

- кількісний (математичний), тобто повинна бути можливість переходу від якісних оцінок до кількісних за допомогою математичних і статистичних методів.

Наступним етапом є формування системи показників. Система показників – це комплекс взаємозалежних показників, що відображає істотні аспекти процесу налагодження соціального діалогу, який як об'єкт оцінки характеризується набором різнорідних параметрів, що відбивають його кількісні та якісні аспекти. Тому вимоги до показників зводяться до того, що вони повинні бути:

- аналізованими, тобто придатними для економіко-статистичного та статистико-математичного аналізу та аналітичними, тобто пояснювати причини явищ, відображуваних аналізованими показниками;

- коректними, тобто забезпечувати потрібну для практичних цілей вірогідність відображуваного досліджуваного об'єкта;

- прогностичними і динамічними, тобто придатними для відображення зміни процесу чи явища в часі;

- однозначними, тобто при інтерпретації допускати тільки одне тлумачення;

- вимірними, тобто піддаватися кількісному вимірюванню;

- документальними, тобто ґрунтуватися на достовірних даних

первинного обліку та звітності;

- ефективними, тобто результат при застосуванні повинен перевищувати витрати, пов'язані з одержанням цього результату.

Вихідні дані для проведення аналізу та оцінки ефективності активізації соціального діалогу на регіональному рівні формуються на основі статистичної звітності.

Для оцінки чинників впливу на процеси активізації соціального діалогу необхідно першочергово визначити потреби сторін цього діалогу. Для працівників важливим є наявність належних умов для прискореного зростання їх реальних доходів порівняно із зростанням встановлених державою соціальних стандартів та досягнутого рівня життя у розвинених країнах, а також реалізація заходів щодо усунення плинності кадрів та ліквідації вимушеної неповної зайнятості.

Для роботодавців важливим є у процесі соціального діалогу реалізувати заходи щодо мінімізації непродуктивних втрат робочого часу, підвищення показників доходу і прибутку у розрахунку на одного зайнятого, а також забезпечення випереджаючого зростання продуктивності праці порівняно із зростанням заробітної плати працівників.

З позицій держави проведення соціального діалогу повинне забезпечити створення передумов для прискореного зростання основних макроекономічних показників у розрахунку на одного зайнятого, своєчасної виплати заробітної плати та дотримання роботодавцями встановлених її мінімальних розмірів, нарощення трудового потенціалу.

Таблиця 1

Критерії та показники оцінки ефективності соціального діалогу з урахуванням інтересів його сторін

Критерій оцінки	Група показників	Показники
1	2	3
Ефективність соціального діалогу з позицій працівників	Зайнятість	Рівень плинності кадрів Чисельність вивільнених працівників у % до середньооблікової чисельності працівників Рівень вимушеної неповної зайнятості
	Умови та охорона праці	Частка працівників, які працюють на робочих місцях із шкідливими та небезпечними умовами праці Рівень виробничого травматизму Рівень професійної захворюваності працівників

Продовження табл.1

	Оплата праці та форми соціальної підтримки працівників	Середньомісячна заробітна плата штатних працівників у % до середнього рівня по економіці Чисельність працівників економічно активних підприємств, яким не виплачено заробітну плату у % до середньооблікової кількості штатних працівників
	Стан трудових відносин	Чисельність працівників, які охоплені колективними договорами Чисельність працівників, де розмір мінімальної тарифної ставки (окладу), встановленої колективним договором, по відношенню до законодавчо встановленої мінімальної зарплати є: нижчим, %; відповідним, %; вищим, %
Ефективність соціального діалогу з позицій роботодавців	Ефективність зайнятості	Рівень використання робочого часу (відпрацьовано у % до фонду робочого часу) Відсоток втрат робочого часу у загальному фонді робочого часу Середня кількість працівників в еквіваленті повної зайнятості у % до середньооблікової кількості штатних працівників
	Ефективність праці	Фінансовий результат суб'єктів господарювання у розрахунку на одного найманого працівника, тис. грн.
		Обсяг реалізованої продукції (робіт, послуг) суб'єктів господарювання у розрахунку на одного найманого працівника Співвідношення між індексом зростання обсягу реалізації продукції (робіт, послуг) та індексом середньої заробітної плати (до попереднього року)
	Ефективність управління соціально-трудовими відносинами	Частка нарахувань за невідпрацьований час у загальному фонді оплати праці, % Коефіцієнт підвищення кваліфікації персоналу Коефіцієнт новоосвоєних професій Кількість невідпрацьованих годин у середньому на одного працівника, який брав участь у страйку
Ефективність соціального діалогу з позицій держави	Економічна ефективність	Рівень ВРП на душу населення Індекс вартості життя (індекс споживчих цін) в цілому Реальні наявні доходи на душу населення Співвідношення між індексом фізичного обсягу валової доданої вартості (у цінах попереднього року) та індексом заробітної плати (до попереднього року) Сума випуску товарів і послуг (у фактичних цінах) у розрахунку на 1 зайнятого
	Соціальна ефективність	Економічна активність населення Рівень зайнятості населення Співвідношення заробітної плати між крайніми за рівнем доходів працівниками в середині регіону Співвідношення суми допомоги по безробіттю і середньої заробітної плати в регіоні Розмір допомоги по безробіттю

		Рівень безробіття
--	--	-------------------

Продовження табл. 1

		Кількість осіб, які є безробітними більше 6 місяців Чисельність працівників, які перебувають в умовах вимушеної неповної зайнятості Кількість пенсіонерів, які припадають на одного працюючого Кількість непрацевдатних осіб, які припадають на одного зайнятого Сума заборгованості з виплати заробітної плати у середньому на 1 працівника економічно активних підприємств Кількість працевлаштованих Державною службою зайнятості у % до чисельності прийнятих найманих працівників Облікова кількість зайнятої молоді (у віці 15–34 років) у розрахунку на одного працюючого пенсіонера станом на кінець року
	Політична ефективність	Кількість працівників, зайнятих на підприємствах, де розмір мінімальної тарифної ставки (окладу), встановленої колективним договором, відповідає або вищий, передбаченого у галузевій угоді у % до облікової кількості штатних працівників Кількість страйків, мітингів та їхні наслідки Кількість судових справ щодо порушень трудового законодавства Сума присуджених стягнень

При формуванні груп показників для оцінки ефективності соціального діалогу на регіональному рівні необхідно нагадати, що соціальний діалог здатний виступати досить досконалим інструментом впровадження соціальної політики держави. Значну роль він відіграє у досягненні соціального миру та злагоди, що є важливою умовою забезпечення соціальної та політичної стабільності у суспільстві. Достоїнством соціального діалогу є не тільки те, що він регулює відносини між працею і капіталом, знижує рівень конфліктів між різними верствами суспільства, а і, що важливо, підвищує відповідальність робітників за ефективність виробництва і результати праці. Крім того соціальний діалог сприяє поліпшенню ситуації в економічній, соціальній та політичній сфері. При формуванні критеріїв оцінки за основу можна взяти методіку оцінки ефективної зайнятості, яка розроблена Шубалою І.В. [5].

Після визначення критеріїв та показників для оцінки ефективності соціального діалогу необхідно розробити саму схему та методіку проведення оцінка. Схема проведення оцінки відображена на рис. 2.



Рис. 2. Загальна схема оцінки ефективності соціального діалогу на регіональному рівні

Система статистичних показників, що можуть служити критеріями оцінки ефективності соціального діалогу, має враховувати не лише позитивні зміни (які відображають показники-стимулятори), а й негативні, які зменшують її рівень (показники-дестимулятори). Слід зазначити, що показники, включені до системи, мають різні одиниці виміру, їх об'єднання в комплексну оцінку потребує попередньої стандартизації – приведення до одного виду.

Найбільш прийнятним для використання способом стандартизації є перехід до коефіцієнтів, які не мають одиниць виміру і одержуються шляхом ділення індивідуальних значень показника на певне значення, яке взяте за базу порівняння.

Порівняння з еталонними значеннями використовуються при наявності затверджених чи загальноприйнятих норм чи стандартів. Якщо такі нормативи відсутні, за еталон приймається максимальне або мінімальне (залежно від напрямку впливу на результативну оцінку) значення, яке спостерігається в сукупності. Перевага такого

методу стандартизації показників полягає в тому, що нормовані показники мають очевидну і чітку інтерпретацію, вони показують відстань певної одиниці сукупності від досягнутого на даний момент ідеалу. Стандартизацію показників проводитимемо за наступною формулою для показників-стимуляторів:

$$I = \frac{P_i}{P_{\max}}, \quad (3)$$

де P_i – значення i -того показника; P_{\max} – максимальний рівень значення показника.

Для показників-дестимуляторів:

$$I = \frac{P_{\min}}{P_i}, \quad (4)$$

де P_i – значення i -того показника; P_{\min} – мінімальний рівень значення показника.

Крім того, запропонована методика оцінки ефективності соціального діалогу включатиме такі рівні:

- I рівень – розрахунок проміжних показників;
- II рівень – визначення підгрупових індексів, що характеризують рівень в межах кожної компоненти окремо;
- III рівень – обчислення групових індексів;
- IV рівень – розрахунок узагальнюючих індексів рівня основних компонентів ефективності зі сторони працівників, роботодавців та держави;
- V – визначення інтегрального індексу ефективності соціального діалогу.

У свою чергу, підгрупові індекси визначатимемо за формулою:

$$I_{ni\delta ep} = \sum_{i=1}^n I_j / n, \quad (5)$$

де n – кількість показників i -того виду; I_j – проміжний індекс i -того виду.

Груповий індекс розраховуватиметься за формулою:

$$I_{ep} = \sum_{i=1}^n I_{ni\delta ep} / n, \quad (6)$$

де $I_{ni\delta ep}$ – підгруповий індекс; n – кількість підгрупових індексів.

Визначення інтегрального показника ефективності соціального діалогу здійснюватиметься за формулою:

$$I_{int} = \frac{I_n + I_p + I_d}{3}, \quad (7)$$

де I_n , I_p , I_d – відповідно значення індексів ефективності зі сторони працівників, роботодавців та держави.

Крім того для визначення інтегральної оцінки ефективності соціального діалогу можна використати багатофакторну регресійну модель, результативною ознакою якої є рівень задоволення інтересів кожної зі сторін соціального діалогу, а інші часткові оцінки будуть включені як факторні ознаки. Перехід від регресивного рівняння до моделі багатовимірної середньої з ваговими коефіцієнтами дозволить визначити, які чинники справляють найбільший вплив на інтегральну оцінку ефективності соціального діалогу.

На основі відповідних розрахунків доцільно провести типологію регіонів за рівнем ефективності соціального діалогу. Зокрема пропонуємо виділити п'ять таких типів: регіони з високим рівнем ефективності соціального діалогу; регіони з досить високим рівнем ефективності, але з проблемами налагодження соціального діалогу зі сторони працівників (роботодавців чи держави); регіони із середнім інтегральним рівнем ефективності соціального діалогу, проте з проблемами щодо налагодження соціального діалогу зі сторони працівників (роботодавців чи держави); регіони з інтегральним рівнем ефективності соціального діалогу нижче середнього, та з серйозними проблемами щодо налагодження соціального діалогу зі сторони працівників і роботодавців (роботодавців та держави; працівників та держави); регіони з дуже низькою ефективністю соціального діалогу.

Висновки. Таким чином, розроблена методика оцінки ефективності соціального діалогу на рівні регіону дасть змогу:

- підвищити рівень комплексності регіональних досліджень через доповнення офіційної статистичної інформації новими параметрами, розширити системне бачення ринку праці;
- на основі отриманих результатів групування регіонів за рівнем ефективності соціального діалогу удосконалити механізми регулювання процесу налагодження соціального діалогу;
- порівняти ефективність соціального діалогу в розрізі окремих міст і районів Волинської області, що дасть змогу підвищити рівень науковості і обґрунтованості місцевих і районних програм зайнятості, визначити пріоритети і напрямки розподілу обласних

фінансових коштів;

- використовувати результати розрахунків не тільки для оцінки динаміки соціального діалогу, а й для проведення порівняльного міжрегіонального аналізу ситуації, що склалася у соціальній сфері.

1. Мірошніченко О. В. Розвиток соціально-трудового партнерства в Україні: методологія, методика аналізу, напрямки вдосконалення / О. В. Мірошніченко. – К. : РВПСУкраїни, УІСД : Вид-воТОВ «ПРИНТ-ЕКСПРЕС», – 2003. – 187 с.
2. Городецька Л. О. Методи оцінки стану соціально-трудових відносин на підприємстві / Л. О. Городецька, І. І. Шаргородська // Проблеми підвищення ефективності інфраструктури : Збірник наукових праць. К. : НАУ, – 2012. – № 33. – С. 163-171.
3. Городецька Л. О. Проблеми оцінки стану і ступеня розвитку соціально-трудових відносин / Л. О. Городецька // Проблеми підвищення ефективності інфраструктури : Збірник наукових праць. – К. : НАУ, – 2009. – №27. – С. 242 – 247.
4. Єсінова Н. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини : Навч. посібник / Н. І. Єсінова. – К. : Кондор, 2004. – 432 с.
5. Шубала І. В. Методичні аспекти комплексної оцінки рівня ефективної зайнятості населення / І. В. Шубала // Формування ринкових відносин в Україні. – К., – 2011. – № 12. – С.192-195.